

Dienstvertrag

Einige Erläuterungen

Dienstvertrag

Sie schließen mit uns einen Arbeitsvertrag, den wir Dienstvertrag nennen.

Der Begriff „Dienstvertrag“ will im Unterschied zu einem Arbeitsvertrag auf die Besonderheit des kirchlichen Dienstes aufmerksam machen. Ihre Tätigkeit ist nicht allein Selbstzweck oder auf Zwecke der Leistungs- und ökonomischen Wertsteigerungen orientiert, sondern ein Dienst für die Kirche und für die Menschen. Diese Aufgaben stehen in einem äußeren und inneren Zusammenhang und werden erbracht im Rahmen der „Dienstgemeinschaft“ aller in der Kirche haupt- und nebenberuflich arbeitenden Menschen.

Dienstgeber

Der Bischof selbst ist oberster Dienstherr und Verantwortlicher für den kirchlichen Dienst im Bistum Hildesheim. Das Bischöfliche Generalvikariat hat die Aufgabe, den durch den Bischof repräsentierten Willen der Kirche umzusetzen. Der Generalvikar wird auch als „Anderes Ich“ des Bischof bezeichnet. Der Generalvikar vertritt den Bischof als „Dienstgeber“ für das Bischöfliche Generalvikariat und seine Einrichtungen. In den Kirchengemeinden ist der Kirchenvorstand Dienstgeber.

Kirchliche Gesetze und Vorschriften

Mit Eintritt in den kirchlichen Dienst verpflichtet sich jeder, die kirchlichen Gesetze und Vorschriften einzuhalten. Dies bezieht nicht nur die arbeitsrechtlichen Bestimmungen ein, sondern u.a. auch solche Ordnungen, die für Berufsgruppen oder bestimmte Arbeitsfelder erlassen wurden. Beispiele für solche Ordnungen und Vorschriften: Berufsgruppenstatute, datenschutzrechtliche Vorschriften oder Hausordnungen.

Diese werden im „Kirchlichen Anzeiger“ veröffentlicht und können bei den diözesanen Dienststellen und den Pfarrämtern eingesehen werden.

Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre

Wie jeder andere Arbeitgeber verlangt auch der kirchliche Dienstgeber die Anerkennung des „Unternehmensprofils“. Dies sichert die Glaubwürdigkeit der Kirche und ist für künftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein wichtiger Prüfstein, ob in entscheidenden Fragen mindestens die Bereitschaft besteht, diese Grundsätze mitzutragen.

Diese sogenannte Loyalitätspflicht ist gestuft. An leitende oder pastoral tätige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden höhere Anforderungen gestellt als an andere. Grundsätzlich gilt aber für alle Mitarbeiter/innen: Sie dürfen weder durch Ihr Handeln noch Ihr Verhalten die Glaubwürdigkeit der Kirche gefährden oder gar die Ziele der Kirche bekämpfen. Der Terminus „kirchenfeindliches Verhalten“, greift auf Begriffe aus dem staatlichen Arbeitsrecht zurück.

Grundordnung des kirchlichen Dienstes

Die Grundordnung beschreibt verbindlich für alle kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland Rechte und Pflichten. Die Grundordnung stellen wir Ihnen als Text zur Verfügung. Sie ist auch auf www.bistum-hildesheim.de unter „Mitarbeiterportal“ verfügbar.

AVO

Die „Arbeitsvertragsordnung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst des Bistums Hildesheim“ (AVO) regelt, vergleichbar einem Tarifvertrag, Ihre Rechte und Pflichten als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter. Die AVO ist verbindliches kirchliches Gesetz. Sie wurde 2007 von der Bistums-KODA aus Mitarbeiter- und Dienstgebervetretern beschlossen und vom Bischof in Kraft gesetzt. Den jeweils aktuellen Text der AVO finden Sie auf www.bistum-hildesheim.de unter „Mitarbeiterportal“.

Entgeltgruppe

Der Betrag der Entgeltgruppe, die dienstvertraglich vereinbart wurde, entspricht der Tabelle des TV-L, solange die Bistums-KODA die Anwendung dieser Tabelle vereinbart.

Entgeltregelung

Die Eingruppierung erfolgt entsprechend der Entgeltordnung des Bistums.

Arbeitsvertragliche Regelungen

Die arbeitsvertraglichen Regelungen des Bistums Hildesheim werden in der paritätischen bestehenden Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechts (KODA) vereinbart und durch den Bischof verbindlich in Kraft gesetzt. Alle künftig dort beschlossenen Regelungen werden automatisch Bestandteil Ihres Dienstvertrages, ebenso solche Beschlüsse, die bundeseinheitlich für den kirchlichen Dienst in der sogenannten Zentral-KODA beschlossen werden (Einbezug).

Wenn Sie mit uns schon einen Vertrag haben

Frühere Dienstverträge (vor 1998 datiert) im Bistum Hildesheim kennen zum Teil den Einbezug von KODA-Regelungen nicht. Alle Rechte und Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unmittelbar in den einzelnen Dienstverträgen geregelt worden. Änderungen bedurften jeweils einer Vereinbarung oder Änderungskündigung. Soweit Einzelfragen nicht geregelt waren, galt staatliches Recht.

Weil solche Dienstverträge noch rechtsgültig sind, treten sie in Konkurrenz zu dem seit 1998 geltenden sogenannten Muster-Dienstvertrag. Die arbeitsrechtliche Rechtssprechung diskutiert strittig, ob solche sogenannten einzelvertraglichen Regelungen in jedem Fall Vorrang haben vor kollektivrechtlichen Regelungen (Tarifverträge oder kirchliche Gesetze wie die AVO unseres Bistums). Diese Frage ist gegenwärtig höchstrichterlich noch nicht abschließend geklärt.

Für Sie ist folgendes zu beachten: Wenn Sie bislang mit dem Bistum Hildesheim einen Dienstvertrag hatten, der vor 1998 abgeschlossen war und eine Vielzahl einzelvertraglicher Regelungen enthielt (Arbeitszeit, Vergütung, Zugehörigkeit zu einer Zusatzversorgungskasse etc.) so bedeutet das Angebot eines neuen Dienstvertrages nach dem Muster von 2007, dass künftig für Sie die einzelvertraglichen Regelungen keine Geltung mehr haben werden, sondern alle Regelungen, die seit 2007 einvernehmlich von Dienstgeber- und Mitarbeitervertretern in der KODA beschlossen wurden. Mit Ihrer Unterschrift dokumentieren Sie Ihr Einverständnis.

Die jeweilige Fassung

Die AVO hat seit 1998 in einigen Punkten Änderungen erfahren. Wenn Ihnen der Text der AVO vorliegt, müssen Sie unter Umständen davon ausgehen, dass dieser nicht mehr in allen Punkten aktuell ist. Die jeweils aktuell gültige Fassung finden Sie auf www.bistum-hildesheim.de unter „Mitarbeiterportal“.

Alle künftigen Änderungen werden in unserem Newsletter für Mitarbeitende veröffentlicht als E-mail. Sie können den Newsletter kostenlos abonnieren auf www.bistum-hildesheim.de unter „Newsletter“.

Unterschriften

Ein Dienstvertrag ist ein Vertrag und kein Diktat. Über das in der AVO Geregelte hinaus kann es unter Umständen notwendig sein, dass einzelvertraglich weitere Bestimmungen eingebunden werden. Dies ist im einzelnen zu klären und zu verabreden. Rechtswirksam wird der Vertrag durch die Unterschriftsleistung beider Seiten.

Kirchenoberliche Genehmigung

Dienstverträge, die mit Kirchengemeinden abgeschlossen worden sind, werden vereinbart zwischen dem Kirchenvorstand und den neuen Mitarbeitern. Diese Verträge benötigen zur Rechtswirksamkeit der kirchenoberlichen Genehmigung durch das Bischöfliche Generalvikariat. Damit soll sichergestellt werden, dass die kirchlichen Gesetze und Ordnungen – auch zum Schutz der Mitarbeiterin/des Mitarbeiter – bei der Vertragsabfassung beachtet worden sind.

Zuletzt

In allen kirchlichen Einrichtungen mit 5 und mehr Mitarbeiter/innen engagiert sich in der Regel eine Mitarbeitervertretung für Sie und Ihre Interessen.

Gern informieren wir Sie über die zusätzliche Altersversorgung, die Ihr Dienstgeber für Sie abgeschlossen hat.

Beachten Sie, dass es für Sie gegebenenfalls in der Kfz.-Versicherung einen günstigeren Tarif gibt (der kirchliche Dienst wird von der Versicherung mit dem öffentlichen Dienst gleichgesetzt). Sprechen Sie mit Ihrer Versicherung.

Wenn Sie Ihren Privat-Pkw auch dienstlich nutzen, können Sie bei einer Neuanschaffung eventuell Sonderrabatte Ihres Händlers in Anspruch nehmen. Sprechen Sie uns an, damit wir Ihnen eine entsprechende Bescheinigung zukommen lassen können.